



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista **0020389-30.2023.5.04.0271**

Relator: ANA LUIZA HEINECK KRUSE

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 21/10/2024

Valor da causa: R\$ 100.000,00

Partes:

RECORRENTE: ARIANE GALLINATI

ADVOGADO: VERA LUCIA DE VASCONCELLOS BOLZAN

RECORRENTE: COMERCIO DE MEDICAMENTOS BRAIR LTDA

ADVOGADO: FLAVIO OBINO FILHO

ADVOGADO: EDUARDO CARINGI RAUPP

RECORRIDO: COMERCIO DE MEDICAMENTOS BRAIR LTDA

ADVOGADO: FLAVIO OBINO FILHO

ADVOGADO: EDUARDO CARINGI RAUPP

RECORRIDO: ARIANE GALLINATI

ADVOGADO: VERA LUCIA DE VASCONCELLOS BOLZAN



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

Identificação

PROCESSO nº 0020389-30.2023.5.04.0271 (ROT)
RECORRENTE: ARIANE GALLINATI
RECORRIDO: COMERCIO DE MEDICAMENTOS BRAIR LTDA
RELATOR: ANA LUIZA HEINECK KRUSE

EMENTA

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE E RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ORIENTAÇÃO DISCRIMINATÓRIA EM PROCESSO SELETIVO. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. A veiculação de orientação discriminatória por superior hierárquico em grupo de WhatsApp corporativo, determinando critérios estéticos e de identidade pessoal na seleção de candidatos, configura ato ilícito que viola o princípio da igualdade e da não discriminação, conforme os artigos 3º, IV, e 5º, *caput*, da Constituição Federal, além de dispositivos da CLT e da Lei nº 9.029/1995. O empregador responde objetivamente pelos atos de seus prepostos nos termos do artigo 932, III, do Código Civil. A reparação por dano moral deve considerar a gravidade da conduta, a capacidade econômica da empresa e a função pedagógica da indenização, observando os princípios da proporcionalidade e razoabilidade. Mantida a condenação arbitrada em R\$ 10.000,00. Recurso da reclamante e recurso da reclamada não providos.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE, ARIANE GALLINATI**. Por unanimidade, **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA, COMERCIO DE MEDICAMENTOS BRAIR LTDA.**, para remeter a definição dos critérios de atualização monetária e juros à fase de liquidação de sentença. Valor arbitrado à condenação inalterado, para os efeitos legais.

Sustentação oral: Adv.: Luiz Fernando dos Santos Moreira (PARTE: Comercio de Medicamentos Brair Ltda).

Intime-se.



Porto Alegre, 02 de abril de 2025 (quarta-feira).

RELATÓRIO

Inconformadas com a sentença do ID. 4f34690, as partes recorrem da decisão. A reclamante interpõe recurso ordinário no ID. 5543016, buscando a majoração da indenização por dano moral. A reclamada, mediante razões do ID. e4dfecf, intenta a reforma do decidido quanto à indenização por dano moral e critérios de correção monetária e juros.

A reclamada contra-arrazoa no ID. 60389c7.

A reclamante deixa transcorrer *in albis* o prazo para contrarrazões.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. ANÁLISE CONJUNTA DA MATÉRIA COMUM.

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL.

A reclamante não se conforma com o valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) arbitrado à indenização por dano moral decorrente de orientação de cunho discriminatório contra candidatos a emprego da reclamada, passada pela superior hierárquica da autora em grupo de WhatsApp. Assevera que a quantia arbitrada em sentença é insuficiente diante da severidade dos fatos narrados e comprovados nos autos. Narra que a conduta ilícita da reclamada, por meio de sua preposta, restou evidenciada não apenas pela degravação de áudio encaminhado aos gestores, mas também pelo depoimento das testemunhas. Diz que o áudio demonstra expressamente que a empresa mantinha um padrão discriminatório, rejeitando determinados perfis de trabalhadores, o que foi compartilhado com a reclamante pelo grupo de WhatsApp. Refere que a cartilha de prevenção ao assédio anexada pela reclamada tem data posterior ao ocorrido e ao próprio início do contrato de trabalho da autora, demonstrando que as práticas abusivas perduraram por longo período. Diz que a prova testemunhal reforça a tese de que a conduta discriminatória da reclamada era reiterada, criando um ambiente de trabalho hostil e ofensivo. Sustenta que o depoimento da testemunha Felipe ilustra essa realidade ao relatar episódios em que a empresa



impunha padrões estéticos aos empregados, estabelecendo exigências discriminatórias quanto ao uso de acessórios, cabelos, tatuagens e até mesmo ao formato do uniforme. Refere que o depoimento da informante Caroline traz um relato específico de discriminação sofrida em razão do peso, narrando um episódio em que foi impedida de participar de um evento corporativo sob o pretexto de que "só queriam gente bonita no evento". Aduz que o valor arbitrado na sentença não reflete a extensão do dano sofrido nem cumpre adequadamente sua função pedagógica e punitiva, adunando que o caráter reiterado das práticas abusivas, a posição hierárquica dos ofensores e a repercussão dos atos discriminatórios sobre a vida profissional e emocional da reclamante exigem uma reparação proporcional à gravidade da violação. Sustenta que a reclamada, sendo uma grande rede de farmácias com ampla capacidade econômica, deve ser condenada em um valor que efetivamente desestimule a repetição dessas condutas. Pugna pela reforma da sentença para a majoração da indenização por danos morais para valor não inferior a R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

A reclamada, a seu turno, busca a absolvição da condenação imposta. Narra que o fato em questão se trata de um episódio isolado, ocorrido em grupo de WhatsApp não oficial, criado sem autorização da empresa e contrário às diretrizes institucionais da reclamada. Relata que tomou medidas imediatas para apuração do ocorrido, instaurando sindicância interna assim que teve conhecimento do áudio discriminatório, tendo a comissão responsável notificado a suspeita, Sra. Karine Gomes Netto, para prestar esclarecimentos, mas esta optou pelo silêncio. Refere que a investigação constatou que diversas mensagens haviam sido apagadas do celular corporativo devolvido pela Sra. Karine, dificultando a verificação da autoria e do contexto completo da conversa, contudo, após depoimentos colhidos internamente, a autoria foi confirmada e resultou na dispensa por justa causa da referida empregada, o que comprovaria que a reclamada não tolera condutas discriminatórias. Assevera que os testemunhos colhidos tanto na sindicância quanto no presente processo reforçam que a empresa jamais repassou qualquer orientação discriminatória para processos seletivos ou para o ambiente de trabalho. No que concerne à sindicância interna, refere o depoimento da testemunha Renata Cristina dos Santos, que afirmou que a empresa contrata exclusivamente com base na competência e que nunca presenciou nenhum ato discriminatório ou preconceituoso por parte de seus superiores ou subordinados, adunando que o mesmo foi relatado pelas testemunhas Laerti de Siqueira e Iago, que destacaram a diversidade de colaboradores da reclamada e a inexistência de exigências discriminatórias nas contratações. Narra que as testemunhas ouvida no presente feito confirmam que a reclamada adota políticas de inclusão e diversidade, e que funcionários com tatuagens, piercings, diferentes orientações sexuais e características físicas diversas compõem o quadro de empregados, sem sofrerem qualquer restrição ou tratamento diferenciado. Refere que a própria testemunha convidada pela reclamante afirmou que não foi questionada sobre tatuagens no momento da contratação e que nunca teve sua aparência criticada por gestores, salvo pela coordenadora Karine, responsável pelo áudio. Relata que, além da demissão da empregada envolvida, a empresa comprovou seu comprometimento com políticas institucionais voltadas



à diversidade e ao respeito nas relações de trabalho, tendo sido anexados aos autos documentos como Cartilha da Diversidade, Regulamento Interno de Respeito à Diversidade, Código de Ética e registros de treinamentos periódicos sobre o tema. Sustenta que a existência de um canal de ouvidoria, amplamente divulgado, reforça o compromisso da reclamada com a conduta ética e o combate a práticas discriminatórias. Aduz que a conduta da empresa em relação ao episódio demonstra que não houve omissão, tampouco tolerância com práticas discriminatórias. Assevera que, nesse contexto, a condenação imposta na sentença se revela desproporcional, uma vez que a empresa adotou todas as medidas cabíveis para apurar e punir a conduta inadequada, além de possuir mecanismos preventivos para evitar situações similares. Colaciona jurisprudência no sentido de amparar sua tese. Pugna ela reforma da sentença para afastar a condenação da ré ao pagamento de indenização por danos morais.

Examino.

A reclamante foi admitida pela reclamada em 09/11/2018 para o cargo de "balco farmacista", sendo promovida em dezembro de 2019 para o cargo de gestora, no qual permaneceu até a data da rescisão do contrato de trabalho, que ocorreu sem justa causa, por iniciativa da empregadora em 17/02/2022, consoante contrato de trabalho do ID. a553e08 e termo de rescisão do contrato de trabalho do ID. 8ba300f.

Na inicial, a reclamante narra que, na função de gestora, participava de grupo de WhatsApp onde a coordenadora Karine Gomes Netto enviou um áudio com teor discriminatório, alvo de investigação do Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Sul, no qual orientava os gestores, incluindo a reclamante, a não contratar pessoas gordas, homossexuais ou tatuadas, priorizando a aparência, o que lhe teria causado forte abalo moral, destacando que o conteúdo do áudio ganhou repercussão nas redes sociais, levando à abertura de inquérito civil e à emissão de nota de esclarecimento pela reclamada. Alega, ainda que trabalhava em ambiente hostil, submetida a orientações ilegais em recrutamento e seleção, gerando sentimento de culpa e frustração, além de sofrer assédio moral com cobranças excessivas de vendas, resultando em forte pressão, inferioridade e humilhação. Em face do alegado abalo psíquico e do abuso cometido pelo empregador, postulou indenização por danos morais em valor não inferior a R\$ 100.000,00.

Em contestação, a reclamada narra que, em outubro de 2021, um áudio atribuído a uma empregada da reclamada foi veiculado nas redes sociais, levando a empresa, assim que tomou conhecimento do fato, a instaurar sindicância interna para apuração, na qual a suspeita, Karine Gomes Netto, foi notificada a prestar esclarecimentos, mas permaneceu em silêncio. Refere a demandada que, apesar de não ter sido possível confirmar a autoria do áudio por meio da inspeção de seu celular, constatou-se que diversas mensagens haviam sido apagadas, sendo a autoria confirmada por testemunhas, culminando na recomendação e efetivação de sua demissão por justa causa, conforme documentos que anexa,



sustentando que se tratou de um ato isolado e pessoal, sem relação com qualquer orientação institucional da reclamada, aduando que mantém políticas, treinamentos e mecanismos de controle voltados à promoção da diversidade e à censura de condutas discriminatórias, compromissadas com o respeito aos direitos humanos e a desconstrução de preconceitos estruturais. Por fim, a reclamada refuta as alegações de cobranças abusivas por metas e resultados, aduzindo que são desprovidas de substrato fático e atribuindo à reclamante o ônus da prova, nos termos do artigo 818 da CLT e do artigo 373, inciso I, do CPC.

Em audiência, ata do ID. 4f34690, foi tomado o depoimento da preposta da reclamada e ouvidas duas testemunhas convidadas pela reclamante, sendo a segunda na condição de informante, e três testemunhas convidadas pela reclamada. Em sentença, a Juíza *a quo* dirime a controvérsia nos seguintes termos:

A preposta da reclamada confirmou em seu depoimento que "a reclamante fazia parte de um grupo de WhatsApp onde vazou o áudio".

No mesmo sentido, para que não se suscitem eventuais dúvidas quanto à participação da reclamante no grupo de whatsapp em que foi enviado o áudio em questão pela sra. Karine, ressalto que a testemunha Sérgio Ferraz, ouvida no Inquérito Policial nº 912 /2021/152545/A, então Diretor Jurídico da Reclamada, confirmou que o "áudio foi publicado num grupo de WhatsApp, criado sem autorização da empresa", sendo que "tal grupo reunia sete colaboradores, que seriam das lojas de Tramandaí e Imbé" (ID. 500fd09).

No ponto, ainda, cabe registrar que a reclamante, inicialmente contratada como "Balco Farmacista", em 09/11/2019, passou a atuar como "Gestor (a)", em 12/12/2019, de modo que na ocasião dos fatos evidentemente exercia a função de gestora na filial "Tramandaí 03", tudo conforme anotações de sua FRE (ID. a553e08).

Dito isso, é certo que as orientações repassadas pela sra. Karine ao grupo de gestores, do qual fazia parte a reclamante, configuram exigências discriminatórias, vedadas por lei, passíveis, inclusive, de rescisão indireta, conforme preceito do art. 483, I, da CLT, o que, todavia, não se discute nos autos.

As instruções da sra. Karine para o processo de recrutamento a ser realizado pelos gestores possuem conteúdo discriminatório, relacionados à estética e à orientação sexual de possíveis candidatos à contratação, o que viola a vedação constitucional à discriminação, constante, por exemplo, no inciso IV do art. 3º, no caput do art. 5º e nos incisos de XXX a XXXII do art. 7º da CF/88).

Tal situação igualmente viola diversos preceitos legais que se prestam a rechaçar todas as formas de discriminação no ambiente de trabalho, a exemplo daqueles constantes no parágrafo 6º do art. 461, inciso V do art. 510-B e no inciso XXII do art. 611-B da CLT, inclusive em relação à contratação para o trabalho, à manutenção no emprego e à extinção contratual envolvendo grupos considerados vulneráveis, apontados de forma exemplificativa no art. 373-A da CLT e nos arts. 1º e 4º da Lei nº 9.029/1995.

Em atenção à necessidade de se preservar a saúde física e mental dos trabalhadores, igualmente merecem destaque recentes alterações legislativas instituídas na CIPA, que passou a se denominar Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio, ocorridas em razão das disposições constantes na Lei nº 14.457/2022, com repercussões



até mesmo nas NRs 1 e 5 do MTE, alteradas pela Portaria nº 4.219/2022 do MTP, com a inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho, o que, notadamente, inclui toda forma de discriminação injusta.

Além disso, o discurso discriminatório da coordenadora da reclamada vai de encontro a diversas normas internacionais que buscam repelir toda e qualquer forma de discriminação no trabalho, além de garantir um ambiente de trabalho hígido e saudável aos trabalhadores, a exemplo da Convenção 111 da OIT, que veda todas as formas de Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão, ratificada pelo Brasil; da Convenção 155 da OIT, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, ratificada pelo Brasil; e, da Convenção 187 da OIT, que institui o Quadro Promocional para a Segurança e Saúde Ocupacional, ainda não ratificada pelo Brasil, mas que, além de se tratar de fonte material do Direito do Trabalho, foi alçada à condição de *core obligation* (convenção obrigatória) pela OIT na 110ª Conferência Internacional do Trabalho, em 2022, o que impõe aos Estados-Parte da OIT sua observância, independente de sua ratificação.

Tais considerações merecem destaque para que se conclua de forma inafastável a atenção que o ordenamento jurídico pátrio e o Bureau Internacional do Trabalho tem dado às diversas formas de discriminação, mormente àquelas relacionadas ao ambiente de trabalho.

Dito isso, é certo que a sujeição da reclamante a orientações discriminatórias para um processo de recrutamento de pessoal a expuseram a um ambiente de trabalho adverso, em que excedido frontalmente o exercício do poder diretivo pela sra. Karine, sendo tal circunstância suficiente a causar abalo moral *in re ipsa* à reclamante, que decorre da própria ilegalidade do fato e cuja extensão independe de prova, sendo a reclamada responsável pelo ato da sra. Karine, conforme norma contida no art. 932, III, do CCB.

Ressalta-se, no caso, que o empregador tem o dever de manter um ambiente de trabalho hígido e saudável, através do cumprimento das normas de segurança e de saúde no trabalho, o que evidentemente inclui a saúde mental dos trabalhadores, conforme preceitos do art. 7º, XXII, da CF/88 e do art. 157 da CLT, sendo certo que as medidas adotadas pela reclamada, no caso, não foram suficientes a impedir a exposição da reclamante ao fato discriminatório e ilegal perpetrado por sua preposta, o que merece reparação.

De todo modo, conquanto não se possa afastar a responsabilidade da reclamada pelo fato ocorrido, necessário se faz perquirir acerca da delimitação de seu dever de indenizar, sendo oportuno esclarecer que a condenação a ser imposta decorre da exposição da reclamante ao fato discriminatório praticado por sua preposta, com a determinação de cumprimento de uma prática ilegal, não se considerando para fins de quantificação da reparação à autora uma análise de outras eventuais repercussões do conteúdo do áudio discriminatório, a exemplo da seara coletiva.

Assim, para fins de quantificação da indenização moral, entendo que, no caso, a responsabilidade atribuída à reclamada deve considerar seu grau de culpa no fato, o que impõe uma análise sob o enfoque da existência ou não de orientações discriminatórias de forma organizacional/institucional, para a qual, merecem destaque os relatos colhidos durante a instrução e demais provas produzidas nos autos, os quais passo a enfrentar.

Muito embora tenha a testemunha Felipe dito que teve a atenção chamada em relação a sua aparência, atribuiu tal situação apenas a sra. Karine, a mesma autora do áudio com orientações discriminatórias, nada mencionando acerca de outros prepostos da



reclamada, o que indica que a atitude da sra. Karine tinha relação com seus preconceitos pessoais.

No ponto, a testemunha confirma que não teve questionada a existência de tatuagens pela gestora Cássia quando de sua contratação e que não teve a atenção chamada em relação à aparência por outros gestores, indicando, inclusive, que quando ingressou na reclamada já tinha tatuagem e que utilizava brinco no momento da contratação.

Destaco, também, que a testemunha Andressa relata desconhecer que algum colega tenha sido chamado à atenção em razão do uso de piercing ou de tatuagem.

Em relação à alegada cobrança implícita por sobrepeso, o relato da testemunha Felipe é frágil, na medida em que noticia a ocorrência de "piadinhas" sobre o tamanho de seu uniforme, mas refere que já usava uniformes XXG desde a contratação, sendo certo que em caso de discriminação institucionalizada por sobrepeso dos trabalhadores, inclusive de outros colegas, como mencionado pela testemunha, acabaria por vetar o ingresso destes na reclamada.

Noutro giro, tenho por imprestável o relato da informante Caroline naquilo em que não encontrar amparo em outros elementos de prova.

Com efeito, observo que a informante presta relato contraditório quando questionada sobre a existência ou não de diversidade na empresa, na medida em que disse num primeiro momento que não havia muita diversidade, mencionando que "não gostavam de gente tatuada", mas prossegue dando conta de que havia "gente tatuada", embora refira que estes escondiam as tatuagens.

Veja-se, inclusive, que o relato da testemunha Andressa dá conta de diversidade na empresa, seja com a menção de pessoal que usa piercing e tatuagens, seja com a informação de que trabalha com colega homossexual.

Noutro ponto de seu relato, a informante se contradiz, tendo em vista que, questionada se presenciou alguma situação envolvendo a reclamante e a Sra. Karine, primeiramente respondeu que não e, depois, disse não se lembrar, justificando a confusão no fato de que não teria chegado a trabalhar com a reclamante como gestora, mas apenas no período em que ela trabalhou como balconista, situação que igualmente enfraquece seu relato como um todo.

Ainda, a questão relacionada a um eventual convite e posterior "desconvite" da informante a evento para conhecer o CD de Passo Fundo em nada contribui para eventual imputação de condutas discriminatórias institucionalizadas na reclamada, a uma pelo fato de que a própria informante, após afirmar que foi desconvidada em razão de seu peso, confirma que já tinha o peso que tem agora quando da contratação, acrescentando que nada lhe foi questionado sobre a existência de piercing ou de tatuagem na ocasião da contratação; a duas porque a informante esclarece ao final de seu depoimento que foi convidada para evento apenas pelo fato de terem sobrado vagas destinadas às lojas 4 e 5 de Tramandaí, o que evidencia que, mesmo não se concretizando o convite, inicialmente foi convidada, independentemente de qualquer questão envolvendo sua aparência, sequer existindo algum outro indício que corrobore com a alegação de que a sra. Renata teria lhe dito que só queriam gente bonita no evento.

De outro lado, a testemunha Cláudia informa que na loja em que trabalha sempre teve funcionários que usam piercings e tatuagens e também homossexuais, inclusive referindo



que os funcionários vão trabalhar com tatuagem à mostra, o que é confirmado pelo relato da testemunha Andressa, que diz usar piercing e tatuagens à mostra durante o trabalho.

Corroboram com as afirmações da testemunha Cláudia, os relatos da testemunha Andressa e da informante Caroline, no que pertine ao fato de que, por ocasião da contratação, nada lhes foi questionado sobre a existência de piercing, tatuagem ou orientação sexual.

Ademais, a testemunha Agatha presta relato no mesmo sentido, dando conta de que não foi questionada sobre sua orientação sexual ou gênero quando da contratação, dando conta de que já foi contratada com o nome de Agatha e que em nenhum momento do seu contrato de trabalho sentiu-se constrangida em razão de sua orientação sexual. Complementa, ainda, que nenhum funcionário se sente constrangido por alguma característica física qualificada como feia.

Sobre o áudio da sra. Karine, especificamente, a testemunha Cláudia elucida, em relato hígido, que a situação foi um fato isolado e que não representa a política da empresa, dando conta, ainda de que todos os funcionários ficaram surpresos com a divulgação do áudio.

A reclamada juntou aos autos documentação que demonstra sua atuação no combate à discriminação, a exemplo da Cartilha de Prevenção ao Assédio de 2022 e de seus Códigos de Ética e Conduta (ID. bdf0745 e ss.).

A despeito de a Cartilha de Prevenção ao Assédio ter sido produzida após o lamentável vazamento do áudio da sra. Karine, em outubro/2021, há nítida demonstração de que a reclamada refuta a adoção de práticas discriminatórias, não havendo sequer indícios de que haja algum tipo de discriminação ou de preconceito institucionalizados, ao contrário, a reclamada tem se colocado em papel de agente de transformação social, com o desenvolvimento de políticas internas que coadunam com a função social da empresa e que merecem ser destacadas, ainda que, ao cabo, seja responsabilizada por fato individual e isolado de sua preposta.

Vale destacar que diante da repercussão do caso, inicialmente com a circulação do áudio em redes sociais e posteriormente em noticiários televisivos, fatos públicos e notórios, a reclamada tomou medidas imediatas, com a instituição de sindicância para apurar o fato, culminando na dispensa por justa causa da sra. Karine, sendo possível concluir, na falta de outros elementos, que as orientações discriminatórias da sra. Karine aos gestores do grupo de whatsapp não tiveram influência em alguma seleção de pessoal realizada pela reclamante, o que agravaria sua exposição e abalo moral em decorrência da ilegalidade das orientações para o processo de recrutamento.

Ademais, também é de conhecimento público e notório que o caso foi submetido ao conhecimento e à tomada de providências pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), o que culminou com a expedição de Notificação Recomendatória à reclamada, com a recomendação de adoção de práticas a evitar novos episódios como o ocorrido, não tendo o Parquet prosseguido na busca de eventual responsabilização coletiva da ora reclamada, situação que também indica um baixo grau de responsabilidade da reclamada na situação, mesmo após o crivo realizado pelo MPT das práticas institucionais da reclamada.

A recomendação do MPT em questão, assinada pela Procuradora do Trabalho Patrícia de Mello Sanfelici Fleischmann, encontra-se disponível para acesso no seguinte link: https://www.prt4.mpt.mp.br/images/Ascom/2022/04/12/notifica_saojoao.pdf.



Como se vê da prova colhida, fica evidente que a questão envolvendo o áudio com orientações discriminatórias foi fato isolado na reclamada, sendo possível acreditar, inclusive, que diante do clamor social da época do vazamento do áudio, certamente surgiriam diversas denúncias se houvesse outras práticas efetivamente perpetradas pela reclamada, em razão da notável motivação que uma situação dessas gera nos ofendidos por práticas semelhantes, mormente quando se vê a grande abrangência de atuação da reclamada, com expressivo número de lojas espalhadas pelo Sul do país, outro fato público e notório.

Por oportuno, faço constar que, embora seja possível verificar do caso a ocorrência de discriminação múltipla perpetrada pela preposta da reclamada, sra. Karine, a condição de mulher da reclamante em nada contribuiu para a lesão sofrida, na medida em que o áudio contendo teor discriminatório foi enviado de forma indiscriminada em grupo de whatsapp com a participação de outros gestores da reclamada, não sendo o caso de adoção do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, inclusive em razão do alegado assédio moral decorrente de cobranças relacionadas a vendas.

Aliás, da prova colhida não verifico tenha a reclamante sofrido assédio moral em relação às metas de vendas, com cobranças incisivas ou rigor excessivo e desproporcional.

Com efeito, a testemunha Felipe desconhece como era a cobrança de metas aos gestores, nada referindo sobre a situação específica da reclamante. Confirma, ainda, que a reclamada não aplicava qualquer advertência ou suspensão em razão de eventual não atingimento das metas, o que foi corroborado pela testemunha Cláudia e pela informante Caroline.

Ademais, é inverossímil a alegação da testemunha Felipe quando dá conta de que foi punido com a impossibilidade de trocar de horário com outros colegas, seja pelo fato de que tal circunstância encontra-se no âmbito do poder diretivo do empregador, como confirmado pela testemunha Cláudia, ao esclarecer que as trocas dependiam de autorização do gestor; seja pela própria contradição com seu relato anterior, dando conta de que não havia punição para o caso de não atingimento das metas.

Por fim, a informante Caroline indica uma cobrança de metas razoável, com questionamentos que não excedem o poder diretivo, ao indicar que o questionamento era "não vendeu nada? O que está havendo?", o que também foi afirmado pela testemunha Cláudia, ao indicar que "as cobranças são normais, são feitas diariamente, mas nada excessivo". Além disso, a informante também demonstra incerteza sobre a cobrança de metas da reclamante e confirma que não havia punição em caso de não atingimento das metas.

Assim, não há se falar em indenização por danos morais em razão da cobrança de metas pela reclamada.

De todo modo, diante de todo o exposto, observado o reconhecimento do dever de indenizar da reclamada, em razão da exposição da reclamante a ato discriminatório perpetrado por sua preposta, com a determinação de cumprimento de prática ilegal, bem como a verificação de que a situação se tratou de um fato isolado, não havendo a institucionalização de práticas discriminatórias pela reclamada, à vista dos parâmetros legais, e, ainda, considerando os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, defiro à reclamante o pagamento de R\$ 10.000,00 a título de indenização por dano moral.

O decidido não comporta retoque.



É incontroverso que como gestora, atuando na cidade Tramandaí, a reclamante estava subordinada à coordenadora Karine Gomes Netto. Restou assente nos autos, ainda, que a coordenadora Karine veiculou mensagem em grupo de WhatsApp integrado pela coordenadora Karine e pelos gestores de loja a ela vinculados, entre os quais estava a autora. Referido grupo, conforme depoimento do gestor Iago Guidotti Barcelos na apuração dos fatos procedida pela reclamada (ID. 500fd09, fl. 375 dos autos em *pdf*), seria, conforme o depoimento, um "grupo para contratações de Tramandaí", aberto somente para tal fim poucos dias antes de o áudio ser enviado. Embora não haja notícia da data em que tal mensagem foi enviada, a apuração procedida pela reclamada dá conta que "no dia 16 de outubro foi veiculado em diversas redes sociais um áudio com afirmações discriminatórias atribuídas a uma coordenadora da rede(..)" (fl. 365 dos autos em *pdf*). A transcrição do referido áudio, não impugnada pela autora, consta na referida sindicância e é no seguinte teor (ID. 500fd09, fl. 367 dos autos em *pdf*):

Bom dia, pessoal. Horários foram alterados. A partir de sexta-feira, não teremos mais diferença de horário no domingo. Ou seja, vamos abrir às 7h30min e fechar no horário que está colocado ali. Precisamos alinhar esses horários das lojas. E uma observação: já estou ligando para as lojas para liberar as vagas para esse mês ainda. Porém, vocês sabem que feio e bonito é o mesmo preço, né gente? Então vamos cuidar muito nas nossas contratações. Pessoas muito tatuadas, vocês sabem que a empresa não gosta. A questão de piercing na língua, no nariz, na testa, não pode, a gente lida com saúde. Pessoas muito gordas, vocês sabem que... Então assim, cuidem as aparências. Cuidem as aparências. Se pegar alguém, né, com todo o respeito, "veado" e tudo mais, tem que ser uma pessoa alinhada, que não vire a mão e fale... né. Então, vamos cuidar as equipes que a gente vai pegar. Vamos pegar gente com a aparência boa, com disposição, com vontade. Porque assim. Eu tenho feito as entrevistas para as lojas de Imbé e tem muita gente boa disponível no mercado, então, não esqueçam: feio e bonito, a gente vai pagar o mesmo preço, então vamos pegar os bonitos, né? Que não somos bobos nem nada. Então, por favor, conto com vocês.

Embora a reclamada sustente, em síntese, que a coordenadora Karine agiu à revelia do empregador, o depoimento da coordenadora Renata Cristina dos Santos na sindicância procedida pela ré, fl. 371 dos autos em *pdf*, esclarece que a reclamada fornecia o celular "para troca de informações entre coordenadores e direção da empresa bem como gestores das filiais". Na mesma sindicância, o Diretor Comercial Laerti de Siqueira narra que possui aproximadamente 400 filiais sob sua responsabilidade e 14 coordenadores como seus subordinados, adunando que "a empresa possui um grupo oficial de WhatsApp para envio de informações e orientações" (fl. 373 dos autos em *pdf*). Os documentos que instruem a contestação nada informam acerca do uso do celular corporativo, tampouco dos WhatsApp. A única referência ao assunto é feita no regulamento interno do ID. 068208d, fl. 270 dos autos em *pdf*, no qual consta que "(..) o e-mail cedido pelo provedor FSJ deve atender ao requisito de uso exclusivamente profissional", que "não será permitido uso dos meios de comunicação, como internet e telefone, para fins diferentes dos objetivos de trabalho" e que "os detalhes sobre o uso de meios de comunicação serão repassados pelo departamento correspondente, respeitando os preceitos acima". Não havendo nada que indique fosse vedada a criação de grupos de WhatsApp pelos coordenadores para comunicação com seus



gestores subordinados, concluo que o "grupo para contratações de Tramandaí", criado pela coordenadora Karine, está dentro dos limites do poder diretivo dela, até porque não seria razoável nem factível que as comunicações dos coordenadores com gestores de cerca de 400 filiais ocorressem pelo grupo oficial citado pelo Diretor Laerti na sindicância promovida pela ré, cabendo referir que a Sra. Karine era coordenadora de gestores de 16 filiais da reclamada, consoante documento do ID. 500fd09, fl. 366 dos autos em *pdf*. No que tange ao conteúdo discriminatório da mensagem, indica que os valores de inclusão sustentados pela reclamada em seu código de ética não permearam a cultura da empresa de forma eficiente. Nesse passo, não há como atribuir exclusivamente à coordenadora Karine a responsabilidade pela mensagem passada aos gestores, cuja conduta ocorre em um contexto que inclui a autonomia gerencial e a inércia da ré em fomentar as políticas de inclusão de forma a evitar a conduta ofensiva da coordenadora, demonstrando que houve falha da empresa na fiscalização do cumprimento das normas de inclusão e respeito à diversidade. A ausência de medidas preventivas eficazes para evitar a propagação desse tipo de conduta reforça a responsabilidade da empregadora, nos termos do artigo 932, inciso III, do Código Civil.

O nexo de causalidade entre a conduta da preposta e o dano moral suportado pela reclamante é evidente. A reclamante, como gestora, foi destinatária de uma orientação discriminatória, que a colocou em uma posição conflituosa e contrária aos princípios basilares do direito do trabalho. Além disso, o conteúdo do áudio ganhou ampla repercussão, tanto no ambiente corporativo quanto fora dele, agravando a exposição e o abalo moral da reclamante. Cabe notar que, embora rápida a resposta no que concerne à conduta da empregada, tal ocorreu somente após a divulgação da mensagem em mídias sociais e na imprensa. Nesse passo, a responsabilidade da reclamada também se fundamenta na sua omissão em evitar situações dessa natureza. Embora tenha adotado medidas punitivas após a divulgação do áudio, não há nos autos evidências de que tenham sido implementadas políticas eficazes de prevenção anteriormente ao ocorrido. Ainda, não se verifica nenhuma resposta ou orientação específica para os gestores que foram destinatários e também vítimas da mensagem, porquanto o teor discriminatório atinge igualmente quaisquer dos gestores que tiverem identidade com os grupos discriminados pela coordenadora. É necessário pontuar que, além do constrangimento sofrido pelo gestor destinatário de uma orientação de procedimento manifestamente ilegal, por outro também há o receio de ser percebido como integrante do grupo que não deveria ser contratado pela ré, por não atender ao perfil delineado pela coordenadora Karine. A reação da empresa, ao elaborar as cartilhas de prevenção e repressão ao assédio (ID. 8ddd431), cartilha da diversidade (ID. c63bae4), "respeitando a diversidade" (ID. e871187) e "respeito" (ID. 14ca2dc) demonstra resposta adequada ao ocorrido, no que tange a fomentar os valores de inclusão no aspecto institucional. Entretanto, não há, nos autos, notícia de como a questão foi tratada com relação aos gestores diretamente atingidos pelo ocorrido.



Diante dos elementos fáticos e probatórios constantes nos autos, é inegável que a reclamante foi submetida a uma situação de manifesta violação aos seus direitos fundamentais, em especial ao direito à igualdade e à não discriminação, conforme preceituam os artigos 3º, inciso IV, e 5º, caput, da Constituição Federal. A conduta da preposta da reclamada, ao veicular mensagem discriminatória em grupo de WhatsApp direcionado aos gestores, extrapolou os limites do poder diretivo do empregador, atingindo diretamente a esfera moral da reclamante. Por fim, enfatiza-se que o reconhecimento da responsabilidade da reclamada pelo dano moral não se vincula apenas à existência de um ato individual e isolado de sua preposta, mas também à sua omissão em prevenir e reprimir de forma eficaz condutas discriminatórias no ambiente de trabalho. Tal responsabilidade decorre do dever do empregador de garantir condições dignas de trabalho, conforme estabelece o artigo 157 da CLT e o artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal.

No tocante ao valor da indenização por dano moral, cumpre destacar que, para a fixação do *quantum* indenizatório, deve-se observar que a indenização por dano moral tem, predominantemente, função ressarcitória/indenizatória (responsabilidade civil), mas também função punitiva e preventiva e, ainda, natureza de pena privada.

Como fundamenta o Ministro Aloysio Corrêa da Veiga em decisão da SDI-1 do TST, deve buscar o julgador, utilizando-se dos princípios da equidade, razoabilidade e proporcionalidade, traduzir tais condenações de modo que possa proporcionar a certeza de que o ato ofensivo não fique impune e que sirva de desestímulo a práticas que possam retirar do trabalhador a sua dignidade.

No caso concreto, sopesadas as circunstâncias emanadas dos autos e considerando os patamares indenizatórios usualmente fixados por esta Turma julgadora para situações semelhantes, entendo razoável e proporcional ao caso o arbitramento, em sentença, do valor de R\$ 10.000,00. O *quantum* fixado é adequado para restabelecer o equilíbrio social, reparando-se o dano e não mais que o dano, na forma do art. 944 do Código Civil.

Ante o exposto, nego provimento ao recurso da reclamante, bem como nego provimento ao recurso da reclamada.

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. MATÉRIA REMANESCENTE.

CRITÉRIOS DE ATUALIZAÇÃO E JUROS DE MORA.

A recorrente insurge-se contra o determinado em sentença, de que a partir de 01/09/2024, a apuração dos valores devidos deve observar o IPCA, acrescido de juros de 1% ao mês de forma simples, conforme previsão do caput do art. 39 da Lei nº 8.177/1991 c/c o caput e o § 1º do art. 389 do CCB. Aduz que o



decidido contraria o entendimento do STF na ADC nº 58. Narra que no julgamento da ADC nº 58, o STF fixou que a correção monetária das verbas trabalhistas deve observar o IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento, a taxa Selic, que já engloba juros e correção monetária. Pugna pela reforma da decisão de origem, com a aplicação do critério fixado na ADC 58 até o efetivo pagamento.

Decido.

Entendo que a fixação dos critérios de aplicação dos juros e correção monetária devem ser definidos no momento oportuno, em liquidação de sentença, quando possível a verificação das disposições legais vigentes em cada período. Assim, dou provimento parcial ao recurso ordinário da reclamada para remeter à fase de liquidação de sentença a definição dos critérios de incidência de correção monetária e juros sobre os créditos deferidos na ação.

Recurso provido em parte.

ANA LUIZA HEINECK KRUSE

Relator

VOTOS

PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:

DESEMBARGADORA ANA LUIZA HEINECK KRUSE (RELATORA)

DESEMBARGADOR JOÃO PAULO LUCENA

DESEMBARGADOR ANDRÉ REVERBEL FERNANDES

